

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dikelola dan diisi oleh sekelompok manusia, mereka saling berinteraksi satu sama lain. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai tentu saja perusahaan tersebut tidak mungkin bisa berjalan dan mencapai tujuan bersama yang diinginkan. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya."(Anwar Prabu Mangkunegara 2009:67). Kinerja karyawan tentu saja menjadi sesuatu yang sangat diutamakan didalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja yang maksimal tentu saja akan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Dengan melakukan serangkaian proses aktivitas pemanfaatan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itulah sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang mempunyai peran sangat penting didalam perusahaan dalam menentukan keberhasilan dan tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan pengoptimalan sumber daya manusia yang dimiliki dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan membutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang berkualitas baik agar dapat membantu memajukan perusahaan dan menjadi sumber daya manusia yang handal bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

Untuk itulah perusahaan perlu melakukan pelatihan bukan hanya untuk karyawan yang baru akan tetapi juga karyawan yang telah lama bekerja untuk

lebih meningkatkan kemampuan mereka. Pelatihan merupakan cara yang dilakukan untuk mengembangkan diri karyawan supaya bisa meningkatkan keahlian dan juga keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut. Dengan dilakukannya pelatihan diharapkan karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi kemajuan dari perusahaan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh masing-masing karyawan. Perusahaan harus memberikan pelatihan yang khusus, misalnya untuk karyawan yang baru masuk. Karena tentu saja mereka belum terampil dalam menjalankan pekerjaan didalam perusahaan. Dengan memberikan pelatihan ini diharapkan karyawan baru akan lebih cepat memahami sesuai dengan kriteria perusahaan. Dengan pelatihan ini perusahaan juga bisa mengukur kinerja dari karyawannya sudah meningkat atau malah justru menurun.

Kinerja karyawan dapat meningkat apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memiliki sikap serta perilaku yang baik. Karyawan sering sekali tidak memperhatikan perubahan yang sering terjadi dilingkungan bisnis. Ini mengakibatkan rawannya karyawan yang kehilangan pekerjaannya karena merencanakan kariernya sedari awal. Perencanaan karier sangatlah penting dilakukan seorang karyawan, karena sekarang ini yang menjadi tolak ukur pengalaman kerja dengan ada tidaknya pekerjaan yang dimiliki seseorang atau besar kecilnya perusahaan tempatnya bekerja akan tetapi kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2012:208), sedangkan pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Sunyoto, 2012:164). Untuk itulah karyawan perlu mengembangkan karirnya mulai dari sekarang untuk menjamin karirnya dimasa yang akan datang. Selain faktor diatas, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2011:837). Untuk itulah pemberian motivasi perlu untuk dilakukan dan dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya, makan seorang pekerja harus bisa untuk selalu melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas dalam bekerja.

PT. Enggal Subur Kertas merupakan salah satu industri perusahaan kertas yang ada di Kudus. PT. Enggal Subur Kertas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan produksi kertas. Dalam perusahaan ini karyawan bagian produksi sangatlah mempunyai peran yang penting dalam berjalannya perusahaan. Untuk itu penting sekali untuk diadakannya pelatihan bagi karyawan bagian produksi dan memberikan motivasi sebagai penyemangat agar mampu membantu dalam mengembangkan karir karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, peneliti mengambil judul **“ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ENGGAL SUBUR KERTAS”**

1.2 Ruang Lingkup

Agar pembahasan bisa sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan bisa melakukan pemecahan masalah dengan tepat. Ada beberapa rumusan masalah yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut ini:

Penelitian yang dilakukan guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan pelatihan, pengembangan karier, motivasi, serta kinerja karyawan.

1.2.1 Obyek penelitian yaitu “PT. Enggal Subur Kertas”

1.2.2 Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan bagian produksi pada “PT. Enggal Subur Kertas”

1.3 Perumusan Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan diharuskan mampu memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawannya, supaya karyawan dapat mengembangkan karirnya dan mampu meningkatkan kinerjanya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal itu.

Sehubungan dengan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Apakah pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada “**PT. Enggal Subur Kertas**” secara Berganda
- 1.3.2 Apakah pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan “**PT. Enggal Subur Kertas**” secara Parsial

1.4 Tujuan Penelitian

- 1.4.1 Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara berganda
- 1.4.2 Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi, diantaranya :

- 1.5.1 Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pelaksanaannya mengenai pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan agar kualitas kerja karyawan dapat meningkat.

1.5.2 Bagi penulis

Dapat memperoleh pengetahuan lebih mendalam serta untuk menambah wawasan mengenai peranan yang mempengaruhi kinerja pada PT. Enggal Subur Kertas dengan melakukan penelitian.

1.5.3 Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan rekan-rekan yang sedang memerlukan informasi dan tambahan referensi yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian analisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian lain dengan pembahasan dan obyek yang sama.

